

Por ocasião do Dia Internacional das Mulheres na Engenharia, 23 de junho

Gender Pay Gap nas profissões CTEM: evolução na última década

Amélia Bastos, João Cruz e Sara Falcão Casaca

Entre 2010 e 2023 a proporção de trabalhadores/as em profissões CTEMⁱ cresceu em Portugal (Quadro 1). Contudo, o seu peso no total de trabalhadores/as permanece diminuto, 5,62% (2023). A proporção de Engenheiras/os salientava-se no total das profissões CTEM, em 2010; contudo, em 2023, é evidente o peso das profissões TIC.

Quadro 1 - Trabalhadores/as CTEM e total de trabalhadores/as

2010				
Profissão	Número	% em CTEM	% do Total de trabalhadores/as	% Mulheres
CTEM (Todos/as)	74 785	100%	3,28%	25,12%
TIC	23 167	30,98%	1,02%	19,43%
Engenheiros/as	38 699	51,75%	1,70%	22,14%
Outros/as CTEM	12 919	17,27%	0,57%	44,24%
Total trabalhadores/as (todas as profissões)	2 282 291		100%	45,70%

2023				
Profissão	Número	% em CTEM	% do Total de trabalhadores/as	% Mulheres
CTEM (Todos/as)	154 395	100%	5,62%	28,39%
TIC	75 221	48,72%	2,74%	22,22%
Engenheiros/as	52 387	33,93%	1,91%	24,81%
Outros/as CTEM	26 787	17,35%	0,98%	52,69%
Total trabalhadores/as (todas as profissões)	2 744 980		100%	46,57%

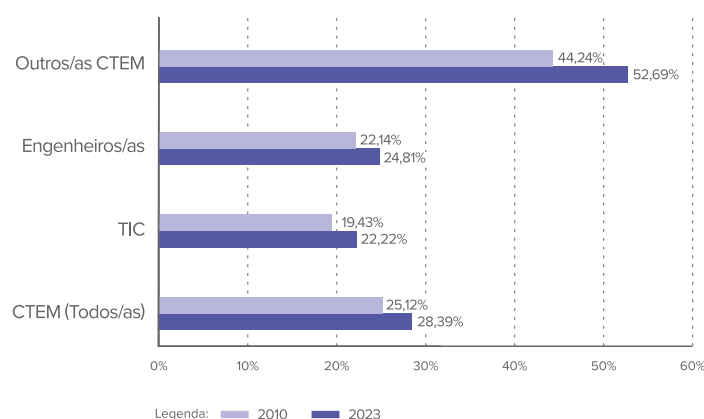
Fonte: Elaborado a partir dos QP 2010 e 2023.ⁱⁱ

É de salientar que, neste período, a distribuição de mulheres por estas duas áreas profissionais permanece relativamente baixa (inferior a um-quarto do total), verificando-se, em

contraponto, um reforço da expressão da feminização nas profissões científicas em geral (52,69%, em 2023) – *Outros/as CTEM* (Figura 1).

Finalmente, é de notar a baixa proporção de mulheres no conjunto dos trabalhadores/as CTEM – menos de um-terço do total no último ano de análise. Os domínios CTEM permanecem predominantemente masculinos.

Figura 1 - Proporção de Mulheres no Total de Trabalhadores/as, profissões CTEM



Fonte: Elaborado a partir dos QP 2010 e 2023.

O indicador básico do GPG – GPG simplesⁱⁱⁱ – mostra que em 2010 as profissões CTEM registavam um diferencial remuneratório (14,15%) menos penalizador para as mulheres do que o referente a toda a população (20,28%). Note-se que este cenário sofreu alguma inversão em 2023: o GPG simples subiu 1,71 p.p. relativamente a 2010, enquanto para a generalidade das profissões se verificou um desagravamento (14,74%, em 2023) (Quadro 2).

ⁱ A classificação segue a Classificação Nacional das Profissões 2010 - ISCO-08. As profissões CTEM (acrónimo de *Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática*, incluem: especialistas das ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins (ISCO 08, código 21) e especialistas de informação e comunicação (ISCO 08, código 25). Foram desagregadas às áreas: (a) *TIC*, (acrónimo de – *Tecnologias de Informação e Comunicação*, que inclui as/os especialistas de informação e comunicação; (b) *Engenharias*, referente às profissões incluídas em ISCO 08, códigos 214 e 215; e (c) *Outros/as CTEM*, a área remanescente que inclui físicos/as, químicos/as e especialistas relacionados/as (ISCO 08, código 211), matemáticos/as, atuários/as, estatísticos e demógrafos/as (ISCO 08, código 212), especialistas em ciências da vida (ISCO 08, código 213), arquitetos/as, urbanistas, agrimensores/as e designers (ISCO 08, código 216), genericamente designados por profissões científicas neste documento.

ⁱⁱ Utilizam-se os dados provenientes dos Quadros de Pessoal (QP). Trata-se de informação estatística que resulta de um procedimento administrativo com periodicidade anual sobre todas as entidades empregadoras no país, disponibilizada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (MTSSS). Para a administração central regional e local e para os institutos públicos a informação recolhida refere-se apenas a indivíduos com contrato individual de trabalho. Esta base de dados inclui informação detalhada sobre as remunerações base e os ganhos (onde se incluem prémios, pagamento de horas extraordinárias e outras prestações regulares) em termos mensais, e respetivas horas de trabalho. Adicionalmente, os QP também incluem dados relativos à caracterização das entidades empregadoras e informação sociodemográfica das trabalhadoras e dos trabalhadores respetivos/os.

ⁱⁱⁱ São utilizadas duas técnicas de análise do diferencial remuneratório entre homens e mulheres, designado na literatura anglo-saxónica por *Gender Pay Gap* (GPG): (i) o indicador básico que avalia o diferencial de ganhos entre mulheres e homens relativamente aos ganhos dos homens, designado por GPG simples; (ii) o indicador que tem em conta as características individuais, nomeadamente a idade, antiguidade, escolaridade e regime de tempo de trabalho, resultante de um procedimento econométrico designado por GPG ajustado.

O GPG simples é mais penalizador para as mulheres na *Engenharia* e evidencia uma evolução de agravamento: passou de 11,20% em 2010 para 16,34% em 2023.

As profissões científicas – *Outros CTEM* – registam o menor GPG simples, com um ligeiro desagravamento entre 2010 (7,74%) e 2023 (6,60%).

Finalmente, será de notar que se em 2010 as profissões *TIC* registavam um GPG simples favorável às mulheres (-5,02%), essa situação não se repete em 2023 – ano em que este diferencial (8,81%) segue a tendência dos restantes valores deste indicador. Em suma, verifica-se nestas áreas CTEM uma penalização das mulheres em termos de diferencial remuneratório.

Os valores do GPG ajustado são mais rigorosos, uma vez que permitem aferir o diferencial remuneratório entre mulheres e homens controlando o efeito das características individuais. O diferencial remuneratório é penalizador para as mulheres, ainda que com menor expressão nas profissões *CTEM* do que na globalidade das profissões. Nas profissões *CTEM*, em 2023 as mulheres ganhavam cerca de 16% menos do que os homens com as mesmas características, diferencial que se agravou desde 2010 em cerca de 6 p.p..

A *Engenharia* sobressai como sendo aquela em que existe um diferencial remuneratório mais penalizador para as mulheres – em 2023 as mulheres desta área ganhavam cerca de 14% menos do que os homens com as mesmas características.

É também de salientar o crescimento significativo do GPG ajustado na área *TIC* no período analisado, com as mulheres a ganharem cerca de 10% menos do que os homens com as mesmas características.

Finalmente, refira-se o reduzido diferencial remuneratório ao nível das profissões científicas – *Outros/as CTEM* – onde, mesmo assim, as mulheres ganham cerca de 3% menos do que os homens.

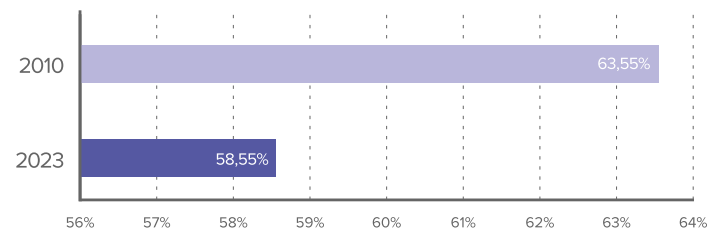
Quadro 2 – GPG simples e GPG ajustado

Profissão	GPG simples		GPG ajustado	
	2010	2023	2010	2023
CTEM	14,15%	15,86%	10,51%	16,05%
TIC	-5,02%	8,81%	2,35%	10,16%
Engenheiros/as	11,20%	16,34%	8,25%	14,10%
Outros/as CTEM	7,74%	6,60%	3,17%	2,72%
Total trabalhadores/as (todas as profissões)	20,28%	14,74%	22,78%	17,55%

Fonte: Elaborado a partir dos QP 2010 e 2023.

No contexto das profissões CTEM, o peso da componente não explicada do GPG^{iv} diminuiu, passando de 63,55% em 2010 para 58,55% em 2023 (Figura 2).

Figura 2 - Percentagem da componente não explicada do GPG - Total de profissões CTEM

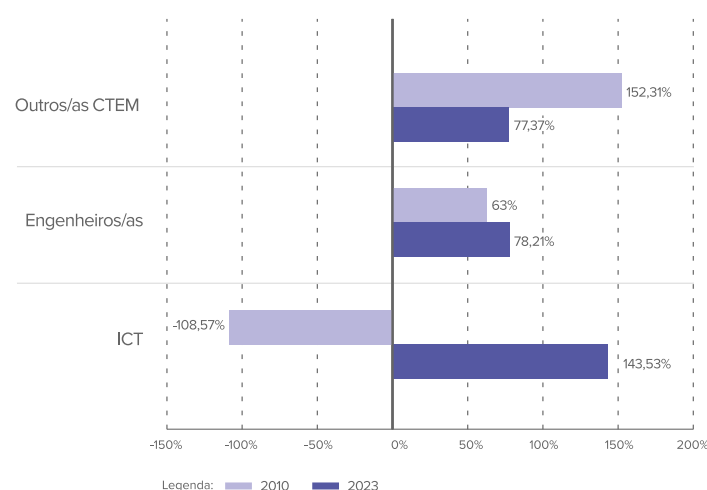


Fonte: Elaborado a partir dos QP 2010 e 2023.

A análise do GPG desagregada pelas três áreas CTEM (Figura 3) evidencia:

- Um aumento substantivo da componente não explicada do GPG na área das profissões *TIC* (valor que atinge 143,53%, em 2023), sugerindo atenção quanto a eventual discriminação em função do género;
- Um incremento que, embora menos expressivo, também ocorre nas profissões ligadas às *Engenharias* (situando-se em 78,21%, em 2023), diminuindo consideravelmente nas outras profissões CTEM – onde se mantém, ainda assim, muito elevado (77,37%, no último ano em análise).

Figura 3 - Percentagem da componente não explicada do GPG – Três áreas CTEM



Fonte: Elaborado a partir dos QP 2010 e 2023.

O Observatório Género, Trabalho e Poder disponibiliza informação regular sobre a situação de mulheres e homens na esfera laboral. Criada no âmbito do Policy Lab da unidade ISEG Research, esta infraestrutura procura contribuir para um debate público informado em torno destes temas, assim como para a qualificação e a avaliação de políticas públicas. Pretende-se, com a mesma, colocar o conhecimento científico ao serviço da mudança social no sentido da promoção da participação plena e igualitária de mulheres e homens na vida pública e privada, da realização integral da cidadania, do aprofundamento da justiça social e do desenvolvimento sustentável da sociedade portuguesa. Coordenação: Sara Falcão Casaca (Diretora Científica), Maria João Guedes, Ricardo Alcobia Rodrigues e Susana Ramalho Marques. Contacto: observatorio.genero@iseg.ulisboa.pt

^{iv} Neste caso, recorreu-se à decomposição Blinder-Oaxaca do diferencial salarial entre homens e mulheres que resulta também de um procedimento econométrico que visa decompor o índice de diferenciação salarial entre homens e mulheres em duas partes: uma parte explicada pelos atributos individuais (idade, vínculo contratual, regime de tempo de trabalho, escolaridade, tipo de contrato, profissão, ramo de atividade, dimensão da empresa, região e nível de qualificação); e uma parcela não explicada por tais características e, por isso, podendo sugerir discriminação remuneratória em função do género.